

## 아일랜드 IRELAND

### 성별 임금격차 정보 공개 의무화 법 제정

곽 서 회 Erasmus University Rotterdam 박사과정

- 지난 7월, 아일랜드에서는 성별 임금 격차 정보법(Gender Pay Gap Information Act)이 제정되었다. 동법은 2019년 4월 발표되었으나 일부 조항 수정을 거쳐 2021년 7월 13일부로 최종 의회 단계를 통과하여 제정되었다. 이번에 제정된 성별 임금 격차 정보법은 남녀 근로자 임금 정보를 정기적으로 공개하도록 의무화하고 있다.
- 이행 대상은 우선 250명 이상이 근로하는 사업장이나 점진적으로 150명 이상, 나아가 향후 50명 이상 근로자를 둔 사업장으로 확대될 예정이다. 공공기관, 정부부처 역시 포함된다. 고용주는 매년 여성 근로자, 남성 근로자 그룹으로 나눠서 성별 임금격차를 공개해야 한다. 그러나 보다 구체적인 정보 공개 범위 및 방법에 대한 구체적인 지침은 향후 발표될 예정이라고 한다. 정부의 발표 이후 충분한 안내가 이루어지고 이행 대상도 정보 구축과 같은 일정 부분 준비과정을 거친 뒤 내년부터 본격적으로 시행될 예정이다.
- 이번에 제정된 성별 임금 격차 정보법은 전일제 및 시간제 일자리 근로자의 시간당 임금, 상여금, 기타 근무 관련하여 지급되는 혜택에 있어 성별 분리된 데이터를 제공하고 그 격차 현황을 공개하는 것을 목표로 한다. 성별 임금 격차가 있으면 고용주 측은 격차 발생 사유를 설명해야 한다. 또한 동 법은 남녀 임금 격차를 줄이기 위해 어떤 노력을 현재 기울이고 있거나 앞으로 추진할 계획인지도 공개해야 한다고 명시하고 있다.
- 고용주는 매년 여성 근로자, 남성 근로자 그룹으로 나눠서 성별 임금격차를 발표해야 한다. 절대적인 임금 금액 뿐만 아니라 사업장 내 상대적인 성별 임금 분포도를 파악할 수 있도록 4분위별 남녀 비율도 공개해야 한다. 동법은 임금 관련 데이터는 개인 정보이므로 고용주 측은 정보보호법(Data Protection Act)이 명시하는 단계 및 지침을 준수하여 정보를 공개해야 한다는 조항도 포함하고 있다.

#### 참고자료

- Eurostat, "Gender Pay Gap Statistics," [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics) (접속일: 2021.09.26).
- Government of Ireland (2021.07.07.), "Pay transparency is now one step closer" - Gender Pay Gap Information Bill passes all stages in Dáil and Seanad Éireann," <https://www.gov.ie/en/press-release/910ee-pay-transparency-is-now-one-step-closer-gender-pay-gap-information-bill-passes-all-stages-in-dail-and-seanad-eireann/> (접속일: 2021.09.26).
- Independent Ireland (2021.07.12), "Moment of truth looms for businesses as gender pay gap reporting rules kick in Triona Sugrue," <https://www.independent.ie/business/in-the-workplace/moment-of-truth-looms-for-businesses-as-gender-pay-gap-reporting-rules-kick-in-40641045.html> (접속일: 2021.09.26).

📌 유럽연합 통계국인 유로스타트(Eurostat) 최근 발표에 따르면 아일랜드의 성별 임금격차(gender pay gap, GPG)는 11.3%인 것으로 알려져 있다. 이는 유럽연합 27개 국가 평균치인 14.1%보다 약간 낮은 수준에 불과하다. 아일랜드에서는 1998년 제정되었던 고용평등법(Employment Equality Act)에서 고용 관련 영역에서 각종 차별을 금지하고 있는데, 그 중 하나가 성별에 기반을 둔 차별이었다. 하지만 이번 성별 임금 격차 정보법을 통해, 보다 구체적으로 고용주들이 남녀 임금 격차 정보를 공개하고 격차를 해소하기 위한 노력을 기울이도록 규제하는 제도적 기반을 다진 것이다.

📌 고용주가 성별 임금 격차 정보 법을 충실하게 이행하지 않는 경우, 직장관계위원회(Workplace Relations Commission, WRC)에 보고되어 위원회에서 해당 사업장에 법 이행을 권고하게 된다. 직장관계위원회는 2015년 직장관계법(Workplace Relations Act)이 제정되면서 설립된 독립 기관으로, 아일랜드 내 모든 노동 관련 분쟁, 근로 관련 불만 등을 접수 및 조사하는 업무를 담당하고 있다.

📌 또한 근로자는 고용주가 남녀 임금격차 관련 정보를 공개하지 않는 경우 직장관계위원회(WRC)에 불만을 제출할 수 있다. 직장관계위원회(WRC)는 조사가 필요한 사건이라고 판단하는 경우 접수된 불만에 관한 자체 조사를 실시할 수 있으며, 불만 내용이 인정되면 위원회 측에서도 고용주에게 성별 임금 격차 해소를 위한 실질적인 노력을 추진해야 한다는 명령을 내릴 수 있다.

📌 그리고 동 법은 국가 인권 문제 담당 기관인 인권평등위원회(IHREC)에게도 보다 권한을 부여함으로써 인권평등위원회는 고등법원 측에 법을 이행하지 않는 고용주에게 성별 임금 정보 공개할 것을 명령해 달라고 요청할 수 있다.

📌 이번 법안이 의회를 통과한 이후 로데릭 오고먼(Roderic O'Gorman) 아동,평등,장애,통합,청년부 장관(Minister for Children, Equality, Disability, Integration and Youth)은 공개석상에서 "이번 법안은 성평등 추진을 위한 정부의 노력을 보여주고 있다"면서, "본 법이 시행되면 성별 임금격차 정보를 공개하면 고용주들은 책무성과 투명성을 제고하는 계기가 될 것이고, 그 과정에서 고용주들이 남녀 임금격차 문제를 해결하고자 하는 의식을 갖고 보다 노력하게 될 것으로 기대한다"는 의견을 밝혔다.

📌 반면 오를라 오코너(Orla O'Connor) 아일랜드의 대표적인 여성단체 연합인 전국여성협의회(National Women's Council of Ireland, NCWI) 회장은 공식적인 의견 표명에서 새 법안 마련이 남녀임금 평등을 위한 의미 있는 진전이라고 보면서도 실질적인 현 임금격차 문제 해결을 위해서는 법이 적용되는 범위가 보다 넓어야 한다는 점을 지적했다. 법안 통과에 앞서 해당 법 적용 범위를 논의하는 과정에서 전국여성협의회(NCWI)에서는 50명 내외 근로자 같은 소규모 사업장에도 적용해야 한다고 주장했다. 또한 보다 적극적인 법적 구속력과 불이행시 적용하는 제재가 있어야 한다는 점도 제안한 바 있다.

- Irish Examiner (2021.03.10), "Smaller Firms 'Should Be Included in Gender Pay Gap Legislation'," <https://www.irishexaminer.com/news/arid-40241600.html> (접속일자: 2021.09.26.).
- Irish Examiner(2021.07.23), "Disclosure Law on Gender Pay Gap a Big Step towards Parity," <https://www.irishexaminer.com/business/companies/arid-40343384.html> (접속일: 2021.09.26.).
- Oireachtas(아일랜드 의회 공식 웹사이트), "Gender Pay Gap Information Act 2021," <https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/act/2021/20/eng/enacted/a2021.pdf> (접속일: 2021.09.26.).
- The Irish Times(2021.08.30), "Gender Pay Gap: Getting Ready to Report," <https://www.irishtimes.com/advertising-feature/mazars/gender-pay-gap-getting-ready-to-report-1.4655862> (접속일: 2021.09.26.).

그동안 아일랜드 내 여러 기업들이 성별 임금격차 현황 정보를 공개하고 있긴 했으나, 자발적인 차원에서 행해지고 있어 법적 기반이 마련되어 있지는 않았다. 하지만 이번 성별 임금 격차 정보법 제정을 통해 일정 규모 이상의 사업장에서 성별 임금격차 해소를 위해 노력하고 관련 정보를 투명하게 공개할 것을 제도적으로 의무화 했다는데 상당한 의의가 있다고 볼 수 있다. 반면 이번에 제정된 성별 임금 격차 정보 법에서 이행에 따른 보상, 또는 불이행에 대한 벌금을 부과하는 조항이 없다는 점은 한계로 지적될 수 있는 여지가 남아있다.

이번 성별 임금격차 정보 법 발효만으로 아일랜드 직장 내 불평등한 남녀 임금격차 문제를 단기간에 해결하기는 어렵다고 할 수 있다. 본격적으로 시행되는 시점은 내년으로 예정된 만큼, 앞으로 점진적으로 시행되는 과정과 법 시행 결과를 좀 더 장기적인 관점에서 지켜볼 필요가 있을 것이다.

## 독일 GERMANY



### 민간 및 공공부문 고위직 여성 비율 높이기 위해 여러 조치 마련

채혜원 독일통신원

2021년 8월 12일 시행된 ‘민간 및 공공 부문 고위직 남녀동등 참여에 관한 법률 개정안’(Zweites Führungspositionen-Gesetz, 이하 FÜPoG II)’으로 독일 기업에 조금씩 변화가 일고 있다. 이번 개정안은 2015년부터 시행된 ‘민간 및 공공 부문 고위직 남녀동등 참여에 관한 법률’(FÜPoG I)’에서 관리직 여성 비율을 더욱 늘리기 위해 기업 및 공공부문에 대한 구속력 있는 요구사항을 포함시켰다.

2015년 제정된 FÜPoG는 공공 및 민간 부문의 남녀 임원직 비율이 동등해야 한다는 내용을 담고 있다. 특히 독일 상장기업의 경영이사회 여성 비율 30% 달성을 목표로 하고 있다. 만약 30% 여성 비율을 채우지 못할 경우, 남성 이사진으로 채우는 것이 아니라 공식으로 두도록 하고 있다. 법 시행 이후, 경영이사회 여성 비율은 2017년 25%에서 2020년 35.2%로 증가했다.

다만 독일 상장기업의 이사회는 ‘경영이사회’와 이를 감독하는 ‘감독이사회’로 나뉘는데, FÜPoG 법안에 따른 ‘여성 경영이사회 30% 할당제’ 시행 이후 경영이사회 여성 비율은 증가했지만 감독이사회 여성 비율은 7.7%에 그쳤다. 할당제가 적용되지 않는 기업의 여성 경영이사회 비율은 19%에 머물렀다.

이에 이번 법 개정안(FÜPoG II)은 경영이사회 30%를 넘어 더 많은 여성이 최고 경영진으로 승진할 수 있도록 하고 있다. 우선 민간부문의 경우, 직원이 2,000명 이상인 상장기업은 임원이 3명을 초과할 경우, 최소 여성 1명과 남성 1명 이상으로 선출해야 한다. 기업에서 여성임원 목표치를 설정하지 않거나 목표치를 통한 미래에 예상되는 여성 비율에 대한 분석 등이 이뤄지지 않으면 벌금이 부과된다.

#### 참고자료

- tagesschau(2021.08.30.),  
“Vorstände sollen weiblicher werden”  
<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/frauen-vorstaende-dax-konzerne-101.html>  
(접속일: 2021.09.15.)
- bmfsfj(2021.08.11.),  
“Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen tritt in Kraft”  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft-164124>  
(접속일: 2021.09.17.)
- bmfsfj(2021.8.12.), “Zweites Führungspositionen-Gesetz - FÜPoG II”  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>  
(접속일: 2021.09.24.)

- 또한 법 개정안은 이사회 구성원이 출산 휴가, 육아 휴직, 질병, 가족 구성원 돌봄 등을 이유로 특정 기간 동안 직무를 멈출 수 있는 공적 휴가 개념의 '직무 정지(Auszeit)' 권리를 요청할 수 있도록 했다. 이 규정은 남녀 이사진 모두 출산휴가나 육아휴직, 돌봐야 하는 가족이 있을 경우 경력에 타격을 받지 않도록 만들었다. 직무 정지 휴가 이후에는 이사진 책임명이 보장되도록 했다.
- 연방정부는 법 개정안을 통해 100대 기업이 속한 민간 부분보다 공공부문에 대한 규정을 한층 강화했다. 먼저 연방 정부가 과반수 지분을 보유하고 있는 기업의 경우, 이사회가 2명 이상으로 구성된 경우에는 최소 1명 이상의 여성을 임명해야 한다. 이 조항이 적용되는 기업 수는 106개 기업이다.
- 이어 연방 행정부는 2025년 말까지 관리 직책 남녀 비율을 50%로 동등하게 달성해야 한다. 지난해 8월 연방 정부 발표 자료에 따르면 연방 당국 내 장관직, 의회 최고비서직 등을 포함한 고위직의 여성 비율은 34%다. 관리자 비율은 고위직 비율보다 높게 나타났는데, 23개 독일 연방 당국의 관리자 직군 여성 비율은 전체 관리자의 46%를 기록했다.
- 법 개정과 관련해 독일 언론 타게슈(tagesschau)는 법안 FöPoG II 시행이 여러 기업이 영향을 미치고 있다고 보도했다. 한국에도 잘 알려져 있는 기업 아디다스(Adidas), 바이엘(Bayer), 이온(E.ON), 인피니언 테크놀로지스(Infinion), SAP는 연방 정부가 법 개정안을 발표한 후, 바로 이사회에 여성 1명을 임명했다.
- 또한 검색 엔진 제조업체 MTU는 기술 회사라 여성 비율을 늘리는 것이 큰 도전과제이지만 2022년까지 관리직과 전체 직원의 여성 비율을 25%까지 늘리기 위해 여러 학교와 대학에 취직연계프로그램을 만들었다. 현재 MTU의 관리직 비율은 현재 11.5%에 불과하다. 다름슈타트에 기반을 둔 기술 그룹 머크(Merck)는 여성 경영진 비율이 35%이지만 앞으로 더 여성비율을 늘리기 위해 리더십 프로그램에 여성을 적극적으로 참여시키는 등 구체적인 조치를 개발하고 있다고 전했다.
- 현재 유럽에서는 10개 국가에서 기업 고위직과 경영진의 성평등 보장을 위해 법적 구속력이 있는 할당제 조치를 취하고 있다. 그중 가장 강력한 규제 조치를 시행하고 있는 곳은 노르웨이이며, 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 벨기에, 프랑스, 아이슬란드, 오스트리아, 네덜란드가 뒤를 이었다. 이와 관련된 법적 구속력 조치 지수는 여성 할당량이 얼마나 높은지, 규정 미준수 시 제재 조치가 얼마나 강한지 등에 따라 매겨지는데, 독일은 10개 국가 중 가장 낮은 지수 값을 기록했다. 덴마크, 스웨덴, 영국, 아일랜드, 그리스, 폴란드, 루마니아, 터키 등 11개국은 기업 여성 고위직 비율을 높이기 위해 법적 구속력이 없는 권고 사항만 시행하고 있다.
- 이에 전문가들은 할당제 적용 범위를 넓히고 목표로 설정하는 여성 비율 역시 높여야 한다는 입장이다. 독일경제연구소(DIW) 젠더 경제학 연구 그룹장은 '타게슈'와의 인터뷰에서 "이사회에 최소 여성 한 명 임명을 기준으로 한 것은 적절치 않다"며, "기업은 다양성과 성평등 확보를 주요 기업 목표로 설정하고 개별적으로 구체적인 조치를 마련해야 한다"고 말했다.

- tagesschau(2021.08.30.), "Vorstände sollen weiblicher werden"  
<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/frauen-vorstaende-dax-konzerne-101.html>  
(접속일: 2021.09.15.)
- bmfsfj(2021.08.11.), "Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen tritt in Kraft"  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft-164124>  
(접속일: 2021.09.17.)
- bmfsfj(2021.8.12.), "Zweites Führungspositionen-Gesetz - FöPoG II"  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>  
(접속일: 2021.09.24.)
- DW(2020.10.26.), "Corporate Germany has a woman problem and the pandemic is making it worse"  
<https://www.dw.com/en/corporate-germany-has-a-woman-problem-and-the-pandemic-is-making-it-worse/a-55396602>  
(접속일: 2021.09.24.)
- DW(2020.10.26.), "Corporate Germany has a woman problem and the pandemic is making it worse"  
<https://www.dw.com/en/corporate-germany-has-a-woman-problem-and-the-pandemic-is-making-it-worse/a-55396602>  
(접속일: 2021.09.24.)

법 적용 대상을 모든 상장 기업과 국영 기업으로 늘려야 한다는 목소리도 있다. 예를 들어 네덜란드, 스페인, 아이슬란드 및 오스트리아에서는 여성 할당제가 특정 규모 이상의 비상장 회사에도 적용되고 있다. 아이슬란드는 직원 50명 이상 기업, 네덜란드 직원 250명 이상(최소 순매출액 3,500만 유로) 기업, 프랑스 직원 500명 이상 기업, 오스트리아에서는 직원 1,000명 이상인 모든 민간 기업이 할당제 시행 대상이다.

한편 코로나로 인해 경제적으로 타격을 입은 독일 기업이 여성 이사회 비율 유지에 어려움을 겪고 있다는 분석도 있다. 독일과 스웨덴에 본사를 둔 올브라이트 재단(AllBright Foundation) 연구에 따르면, 2019년 9월과 2020년 9월 사이 독일 상장 기업 30곳의 경영진 중 6명 여성이 일터를 떠났다. 이로 인해 독일 DAX 지수에서 기업 여성 임원 비율이 12.8%로 감소했다. 재단 자료에 따르면, 독일 주요 기업의 이사회 구성원 중 절반 이상이 서독에서 대학을 나온 50대 남성 경제학자와 엔지니어이다.

## 영국 UNITED KINGDOM



### 영국의 직장 성희롱 피해 현황과 정부 대책

황수영 브리스톨 대학교 공공정책 석사

영국 정부가 직장 성희롱을 막기 위해 고용주에게 직장 성희롱 예방과 피해자 보호를 위한 법적 의무를 강제하는 내용을 담은 정책 초안을 공개했다. 이는 2018년 12월 정부가 직장 성희롱 대책을 내놓겠다고 발표한 지 약 2년 반 만에 나온 결과물이다. 먼저 본문에서는 영국에서 공공장소와 직장에서의 성희롱이 얼마나 빈번하게 발생하는지 설문 조사 결과를 통해 알아보도록 한다. 이어서 영국 정부가 내놓은 직장 성희롱 방지 정책의 주요 내용이 무엇인지 살펴해보도록 한다.

#### 영국인 10명 중 7명 성희롱 피해 경험 있다

영국 정부 기관인 정부 평등 사무소 (Government Equalities Office)가 2021년 7월 공개한 보고서 ‘2020 성희롱 설문조사 (2020 Sexual Harassment Survey)’에 따르면, 16세 이상 영국인 남녀 72%가 살면서 한 번 이상 성희롱 피해를 본 것으로 나타났다. 또한, 전체의 43%가 최근 1년간 한 번 이상 성희롱을 당한 적이 있다고 밝혔다. 1만2,131명이 참가한 설문 조사는 영국 정부가 2018년 12월 직장 내 성희롱 문제 해결책을 마련하겠다고 발표한 뒤 공공장소 및 직장 성희롱 현황을 파악하기 위해 실시됐다. 정부 평등 사무소 (Government Equalities Office)는 보고서에서 “이 설문 조사는 나이와 성별, 사는 지역, 인종과 성 정체성 등 변수를 고려해 영국 전체 인구 집단을 대표하는 샘플링한 최초의 성희롱 설문 조사”라고 그 의미를 부여했다.

#### 참고자료

- Legislation.gov.uk(2010), “Equality Act 2010”,  
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>  
(접속일: 2021.09.25).
- Government Equalities Office (2021.07.21.),  
“Consultation on sexual harassment in the workplace: government response”,  
<https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace/outcome/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace-government-response>  
(접속일: 2021.09.25).

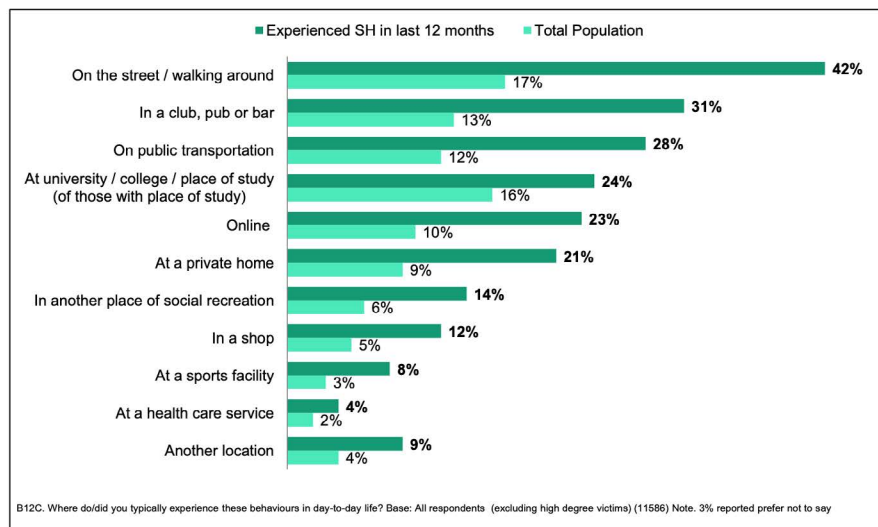
가장 흔한 성희롱 유형 세 가지는 성적인 농담(sexual jokes), 성적인 시선이나 표정, 성적 발언(sexual comments)인 것으로 나타났다. 또한, 전체 인구 집단 중에서 최근 1년간 성희롱을 당했다고 응답한 비율이 가장 높은 집단은 ‘젊은 여성’이었다. 설문 조사에 참여한 여성 중 “최근 1년간 성희롱을 당한 적이 있다”고 답한 비율은 전체의 51%로, 성희롱 피해 경험이 있는 남성 응답자 비율(34%)보다 17% 포인트 높았다. 연령 별로 보면, 16~24세 응답자의 71%가 “성희롱을 받은 적이 있다”고 답해 전 연령대 중 성희롱 피해 경험자 비율이 가장 높았고, 그 뒤를 25~34세 (63%), 35~49세 (46%) 가 따랐다.

설문 조사 결과, 백인보다 소수 인종이 성희롱 피해에 더 많이 노출된 것으로 드러났다. 백인의 경우 성희롱 피해 경험이 있는 비율은 42%였지만, 아시아인을 포함한 소수 인종은 “성희롱을 당한 적이 있다”고 답한 응답자가 49%로 7% 포인트 더 높았다.

직장을 제외하고 성희롱이 가장 빈번하게 발생하는 장소는 길거리(42%) 였다. 설문 조사에 따르면, 길거리에 이어 클럽과 술집(31%), 대중교통(28%), 대학과 학교(24%), 온라인(23%) 순으로 성희롱 피해가 빈번하게 발생했다.

<그래프: 최근 1년간 직장을 제외하고 성희롱 피해를 본 장소>

Figure 4.3 Where victims of sexual harassment in the last 12 months typically experience sexual harassment behaviours, outside the workplace



출처: Government Equalities Office (2020 Sexual Harassment Survey)

영국 직장인들은 10명 중 3명(29%) 가 일터에서 성희롱을 경험한 적이 있다고 답했다. 최근 1년간 직장 성희롱을 경험한 피해자는 여성과 남성이 각각 30%, 20%로 성별에 따른 큰 차이는 없었다. 성희롱이 빈번하게 이뤄지는 장소로 직장(20%) 을 택한 피해자가 가장 많았고, 동료들과 사적 교류 (socialising with colleagues), 고객 방문(9%), 구직 활동을 위한 인터뷰(6%), 온라인 메시지 (5%) 등을 통해서도 성희롱 피해가 발생하는 것으로 나타났다.

직장 성희롱 피해자는 성별에 따른 뚜렷한 차이가 없었던 반면, 가해자는 여성보다 남성이 압도적으로 많았다. 직장 성희롱 피해 여성의 80%가 가해자로 남성 동료를 지목했고, 남성 피해자들도 46%가 남성 동료가 자신을 성희롱했다고 밝혔다.

- Government Equalities Office (2021), “2020 Sexual Harassment Survey”, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1002873/2021-07-12\\_Sexual\\_Harassment\\_Report\\_FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002873/2021-07-12_Sexual_Harassment_Report_FINAL.pdf) (접속일: 2021.09.25).
- GOV.UK (2018.12.18.), “Government announces new Code of Practice to tackle sexual harassment at work”, <https://www.gov.uk/government/news/government-announces-new-code-of-practice-to-tackle-sexual-harassment-at-work> (접속일: 2021.09.25).
- GOV.UK (2021.07.21.), “Government response to consultation on sexual harassment in the workplace”, <https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace> (접속일: 2021.09.25).



📌 성희롱 가해자는 비슷한 직급의 동료 또는 상사가 가장 많았다. 직장 성희롱 경험자 중 38%는 비슷한 직급의 동료를 가해자로 지목했고, 28%는 상사로부터 성희롱을 받았다고 털어놨다. 또한, 보고서는 소수의 직장 성희롱 피해자들만 공식적으로 직장내 신고한다는 사실에 주목했다. 정부 평등 사무소는 보고서 결론에서 “설문 조사 결과 직장 성희롱 피해자 중 15%만 회사 내부나 외부에 신고해 피해 신고율이 매우 낮다. 고용주들이 실제로 직장내에서 발생하는 성희롱 피해 현황을 과소평가할 가능성이 있다”고 우려했다.

## 영국 정부, 고용주에게 직장 성희롱 예방 법적 책임 강제할 것

📌 영국 정부는 2018년 12월, 고용주에게 직장 성희롱 예방을 위한 법적 의무를 강제하겠다는 내용을 담은 직장 성희롱 대책을 처음 발표했다. 기업의 도덕적 책임에만 의존해왔던 직장 성희롱 문제에 기업의 법적 책임을 강제하는 쪽으로 정부가 정책 방향을 튼 것이다. 영국 정부는 2019년 7월 11일부터 10월 2일까지 약 석 달간 직장 성희롱 피해자를 비롯해 기업과 피해자 보호 단체 등 다양한 이해 관계자의 의견을 수렴했다. 앞서 언급된 정부 평등 사무소의 성희롱 설문 조사 역시 정부의 직장 성희롱 예방 정책을 만들기 위한 사전 작업인 셈이다.

📌 정부 평등 사무소가 7월 21일 발표한 보고서 ‘직장 성희롱에 대한 의견 수렴과 정부 대책 (Consultation on sexual harassment in the workplace: government response)’에 따르면, 영국 정부가 마련 중인 대책은 크게 네 가지로 다음과 같다.

- ▶ 고용주가 직장 성희롱을 예방하도록 ‘합리적인 조치 (all reasonable steps)’를 취하도록 법적 의무를 강제
- ▶ 고객이나 회사 거래처 관계자 등 제삼자에 의한 성희롱이 발생했을 때 고용주의 법적 책임과 피해자 보호 강화
- ▶ 정직원 외에 인턴이나 자원봉사자들이 직장내 성희롱 피해를 봤을 때 법적 보호받을 수 있도록 평등법 2010(Equality Act 2010) 개정 고려
- ▶ 성희롱 등 직장 내 차별 사건을 고용 심판원 (employment tribunal)에 제소할 수 있는 기간을 현행 3개월에서 6개월로 확대

📌 고용주에게 직장 성희롱 예방을 위한 법적 의무를 강제하기 위해 평등인권위원회 (Equality and Human Rights Commission, EHRC) 는 고용주 실천 강령 (code of practice)를 개발 중이다. 정부 기관인 EHRC는 고용주가 평등법 관련 내용을 위반했을 경우 제재를 가할 수 있는 법적 권한이 있는 조직이다. 실천 강령에는 고용주가 성희롱 예방을 위해 취해야 하는 ‘합리적인 조치’가 무엇인지 구체적인 내용이 들어갈 것으로 보인다.

이와 함께, 영국 정부는 보수를 받지 않고 일하는 인턴과 자원봉사자도 정직원과 똑같은 수준의 피해자 보호 의무를 고용주에게 강제해야 하는지를 놓고도 고민하고 있다. 일단 영국 정부는 고용주의 피해자 보호 업무에 인턴은 포함하고, 자원봉사자는 빼는 방안을 고려하고 있다. 직장 성희롱 피해자 보호와 관련된 내용을 담은 현행 평등법 2010에는 인턴까지 보호 대상으로 들어가 있다. 인턴과 자원봉사자 모두 보수를 받지 않고 일한다는 점에서 공통점이 있지만, 본인이 지원해 순수 봉사를 목적으로 임시로 조직에 소속된 사람들까지 보호해야 할 법적 의무를 고용주에게 지우기엔 무리가 있다고 본 것이다.

보고서는 “인턴은 업무 경험을 얻기 위해 무보수로 일하는 경우”라면서 정부의 성희롱 대책 마련 의견 수렴에 참여한 영화나 TV 프로그램 제작 현장 또는 정당 등에서 일하는 인턴 등을 예로 들었다. 보고서는 “공청회에 참여한 인턴들은 소속된 조직에서 직급이 가장 낮아 직장 성희롱 피해에 취약할 수 있다는 우려를 나타냈다”면서 고용주가 인턴도 정직원처럼 보호해야 한다고 주장했다. 하지만, 작은 조직에서 비공식적으로 봉사하거나 임시로 도움을 주는 봉사자들까지 법의 테두리 안에 포함하기엔 고용주에게 과도한 수준의 법적 책임과 어려움을 초래할 수 있다면서 영국 정부는 고용주의 성희롱 피해자 보호 법적 의무에서 자원봉사자를 제외하는 방안을 제안했다.

성희롱 사건 발생 시 고용 심판원에 제소할 수 있는 기간을 연장하는 것도 정부가 내놓은 대책에 포함됐다. 평등법 2010 3장 121조에 따르면, 성희롱 사건 발생 시점을 기준으로 고용 심판원에 제소할 수 있는 기간은 3개월이다. 하지만, 성희롱을 당해 심리적으로 어려운 피해자들이 사건 발생 뒤 곧바로 제소하지 못해 가해자나 피해자 보호 의무를 소홀히 한 고용주를 처벌할 기회를 놓친다는 비판이 제기됐다. 그래서 정부는 이후 관련 법을 개정해 현재 3개월 기간 제한을 최대 6개월로 늘릴 방침이다.

영국 정부 설문 조사 결과에 따르면, 16세 이상 영국 남녀 72%가 살면서 한 번 이상 성희롱 피해를 당했을 만큼 성희롱이 빈번하게 발생하고 있다. 영국 직장인들은 10명 중 3명꼴로 일터에서 성희롱을 경험한 적이 있는 것으로 나타났다. 기업의 도덕적 책임에 의존해 왔던 영국 정부가 고용주의 법적 책임을 물리는 쪽으로 정책 방향을 튼 것은 성희롱 피해자 보호에 초점을 둔 긍정적인 정책이라고 볼 수 있다. 하지만, 관련 법 개정과 고용주 행동 강령 제정 등 숙제가 남아 있다. 또한, 영국 정부가 정확히 언제부터 새 정책을 시행할지 구체적인 시점을 공개하지 않아 앞으로 새 정책의 효과를 평가하는 데까지는 시간이 걸릴 것으로 보인다.





## 캐나다의 드레스코드와 여성 인권

김 양 숙 토론토 대학 Visiting Research Fellow

여성들이 공공장소에서 레깅스를 입는 것은 부적절한가? 캐나다에서는 적어도 일상생활에서 여성들이 무엇을 입는지에 대해 사회적 개입은 없는 편이다. 실제로 몸의 형태와 나이에 상관없이 다양한 여성들이 레깅스를 입고 거리를 활보하는 것은 캐나다의 일상적인 풍경이며, 여름에는 여성들이 상의로 스포츠브라만을 착용하고 조깅을 하는 것이 이상하지 않은 사회이다. 그러나 이렇게 개인의 선택과 자기표현에 무척 개방적인 듯한 캐나다 사회 또한 여성의 의상에 대한 규제는 꾸준한 사회적 논쟁거리가 되고 있다.

근년에는 거의 매년 초중고 학교에서 학생들에게 가하는 의상 규제에 대한 학생들, 특히 여학생들의 저항과 그러한 저항들로 인해 학교의 드레스코드가 수정되는 사례들이 꾸준히 보도되고 있는데, 가장 최근 전국적인 관심을 받았던 캠프룸 톰슨 학군(Kamloops-Thompson School District) 고등학교의 사례 또한 이러한 추세에 연장선에 있다. 브리티시 컬럼비아(British Columbia)주에 있는 이 고등학교에서는 올해 2월에는 한 여학생이 수업 중에 교장실로 호출, 귀가 조치되는 사건이 일어났다. 이 학생은 사건 당일 무릎길이의 검은색 레이스 슬립 원피스를 흰색 목티 위에 겹쳐 입었는데, 수업 중 교사가 해당 학생에게 그 복장이 남성 보조 교사를 불편(uncomfortable)하게 만드는 부적합 복장이라고 지적한 후 귀가 조치한 것이다. 이 사건은 학생의 아버지가 페이스북에 이를 게시하면서 빠르게 공론화되었는데, 학생의 아버지는 이 사건을 여성에 대한 부당한 처사, 여성에 대한 통제로 보며 통렬하게 비판하였다(CBC 2021.2.24). 이후 해당 학교에서 학생들이 귀가 조치된 학생을 옹호하는 시위를 벌였다. 학생들은 여학생의 어떤 복장이 남자 보조교사를 불편하게 한다는 주장은 마치 성범죄에서 피해자를 탓하는 것과 다를 바가 없다고 주장하며 저항하였고, 해당 학교의 드레스코드는 상반기 내내 진통을 거쳐 2021년 7월 개정되었다.

### 참고자료

- CBC(2021.02.24.), "B.C. dad angry daughter's turtleneck and dress outfit was deemed inappropriate for school", <https://globalnews.ca/news/7660826/bc-kamloops-student-dress-code-violation/> (접속일: 2021. 09.18.).
- CBC(2011.07.20.), "Women's topless court victory 20 years later", <https://www.cbc.ca/news/canada/women-s-topless-court-victory-20-years-later-1.1026403> (접속일: 2021.09.18.).
- CTV News(2021.07. 20.), "It's been 30 years since Gwen Jacob went topless in Guelph and launched a fight for women's rights", <https://kitchener.ctvnews.ca/it-s-been-30-years-since-gwen-jacob-went-topless-in-guelph-and-launched-a-fight-for-women-s-rights-1.5515506> (접속일: 2021.09.18.).
- CBC(2016.03.05.), "Women and dress code discrimination: 3 cases that made it to human rights tribunals", <https://www.cbc.ca/news/business/women-dress-codes-human-rights-1.3476964> (접속일: 2021.09.18.).

2000년대 들어서면서 드레스코드 논쟁은 꾸준히 불거졌고, 점차 캐나다 정부는 직장에서의 드레스 코드를 통한 성차별 (sexualized dress code)을 인권 문제로 보기 시작하였다. 2016년 온타리오 인권위(The Ontario Human Rights Commission)가 세계 여성의 날에 발표한 성명에는 캐나다 정부가 드레스 코드를 젠더 불평등과 인권 측면에서 보는 입장이 잘 명시되어 있다(OHRC 2016). 온타리오 인권위는 이러한 반인권적 드레스코드 규제 가이드라인에서(Policy position on gender-specific dress code) 문제가 되는 드레스코드의 예로 요식업계에서 여성 종사자들로 하여금 짝 붙는 옷이나 하이힐, 짧은 치마, 밀위가 짧은 바지 등을 입도록 요구하는 것을 제시하면서, 이러한 드레스 코드는 종업원들로 하여금 성희롱의 위험에 노출되게 하고 젠더 정체성에 기반해 특정 개인들을 배제하므로 차별적인 근무 환경 조성한다고 설명하고 있다. 현재 캐나다에서는 직장에서 요구하는 드레스코드가 차별적이라고 생각되면 인권위에 신고할 수 있고 인권위는 피해자들을 위한 무료 법률 자문을 지원하고 있다. 인권위는 이러한 차별적인 환경에 놓인 개인들의 대다수가 저임금 직종에 종사하는 대다수가 젊은 여성이며 이들의 사회적 경제적 위치상 불만을 적극적으로 표시하기 어려운 점을 인지하고 있다(CBC 2016). 따라서 인권위는 차별에 직면했을 경우 우선 신뢰할 수 있는 직장 동료와 서로의 경험을 이야기해 보고 고용주에게 인권위의 가이드라인을 첨부하여 정식으로 항의를 먼저 해본 후 적극적인 법정 투쟁을 준비할 것을 제시하고 있다(OHCR, Challenge sexist dress codes. Assert your rights).

드레스 코드에 대한 젠더적 접근은 학교, 요식업계뿐만 아니라 캐나다 사회 전반에서 꾸준히 퍼져나가고 있는 추세이다. 2019년에는 캐나다 군대가 여군에 대한 규정을 완화하기도 하였다. 이전에는 셔츠 칼라 아래로 내려오는 기장의 머리는 반드시 묶어서 올려야 했으며 치마 제복 착용시 여군들은 반드시 스타킹을 착용하고 5cm 가량의 미들힐을 신는 것이 규정이었다. 2019년 캐나다군은 이러한 규정을 완화하여 작전 수행 등에 영향을 미치지 않는 이상 머리 모양을 자유롭게 하고 스타킹 착용 규정을 없앴으며 굽이 없는 플랫구두의 착용을 허락하기 시작하였다.

- OHCR, Challenge sexist dress codes. Assert your rights. [http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Infographics\\_Does%20your%20dress%20code%20violate%20the%20HR%20code.pdf](http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Infographics_Does%20your%20dress%20code%20violate%20the%20HR%20code.pdf) (접속일: 2021.09.18).
- Ontario Human Rights Commission(OHCR, 2016). "OHRC calls for an end to sexualized workplace dress codes that discriminate", [http://www.ohrc.on.ca/en/news\\_centre/ohrc-calls-end-sexualized-workplace-dress-codes-discriminate](http://www.ohrc.on.ca/en/news_centre/ohrc-calls-end-sexualized-workplace-dress-codes-discriminate) (접속일: 2021.09.18).
- Ontario Human Rights Commission(OHCR), "Sexualized and gender-specific dress codes: FAQs", <http://www.ohrc.on.ca/en/ohrc-policy-position-gender-specific-dress-codes/dress-code-faqs>
- National Post(2019.04.10.), "Bare legs, ponytails and flats now allowed for women as Canadian-forces update dress regulations", <https://nationalpost.com/news/bare-legs-ponytails-and-flats-now-allowed-for-women-as-canadian-forces-update-dress-regulations> (접속일: 2021.09.18).